Kepastian Hukum bagi Pekerja UMKM dalam Hubungan Kerja Tanpa Kontrak Tertulis

DISUSUN OLEH:
SANDY ADWITIYA NUGRAHA (A1012221087)

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Kepastian Hukum bagi Pekerja UMKM dalam Hubungan Kerja Tanpa Kontrak Tertulis di Indonesia. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana status hukum pekerja UMKM dalam hubungan kerja tanpa kontrak tertulis serta implikasi hukum yang timbul dari ketiadaan perjanjian kerja tersebut. Penelitian ini dilakukan melalui studi literatur dengan menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, serta dokumen hukum yang relevan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi pekerja UMKM yang tidak memiliki kontrak tertulis, serta untuk merumuskan solusi hukum yang dapat meningkatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja di sektor UMKM. Hasil kajian menunjukkan bahwa ketiadaan kontrak kerja tertulis menyebabkan ketidakjelasan status hukum pekerja, melemahkan posisi tawar mereka, dan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa perlu adanya penguatan regulasi dan sosialisasi hukum kepada pelaku UMKM guna mendorong penerapan perjanjian kerja tertulis demi menjamin hak dan kepastian hukum bagi para pekerja.Abstract

This study discusses Legal Certainty for MSME Workers in Employment Relationships Without Written Contracts in Indonesia. The issue examined in this research is the legal status of MSME workers in employment relationships without written contracts, as well as the legal implications arising from the absence of such agreements. This research was conducted through a literature study by analyzing statutory regulations, scholarly articles, and relevant legal documents. The aim of this study is to gain a deeper understanding of legal protection for MSME workers who lack written contracts and to formulate legal solutions that can enhance legal certainty in employment relations within the MSME sector. The findings indicate that the absence of a written employment contract leads to ambiguity in workers' legal status, weakens their bargaining position, and increases the risk of labor rights violations. These findings suggest the need to strengthen regulations and conduct legal outreach to MSME actors in order to encourage the implementation of written employment agreements as a means to guarantee workers' rights and legal certainty.

Kata Kunci

UMKM, pekerja, kontrak kerja, kepastian hukum, ketenagakerjaan.

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, baik dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, maupun meningkatkan kesejahteraan masyarakat. UMKM menjadi tulang punggung perekonomian nasional dengan jumlah unit usaha mencapai 99% dari total unit usaha di Indonesia. Selain itu, sektor ini berkontribusi sebesar 60,5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta menyerap 96,9% dari total tenaga kerja nasional (Hidayat & Huda, 2023). Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, UMKM didefinisikan sebagai usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. UMKM tidak hanya menjadi pilar utama perekonomian nasional, tetapi juga berkontribusi besar dalam penciptaan lapangan kerja serta pemerataan kesejahteraan masyarakat. Namun, meskipun memiliki peran yang signifikan, sektor UMKM masih menghadapi berbagai permasalahan, salah satunya terkait kepastian hukum bagi pekerja, terutama dalam hubungan kerja tanpa kontrak tertulis.

Pekerja di sektor UMKM memiliki peran krusial dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha. Namun, hubungan kerja tanpa kontrak tertulis masih menjadi praktik umum di sektor ini, baik karena keterbatasan pemahaman hukum dari pemilik usaha maupun karena sifat usaha yang fleksibel dan informal. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum merupakan elemen mendasar yang tidak hanya memberikan perlindungan bagi pekerja, tetapi juga memastikan keberlangsungan usaha bagi pemberi kerja. Ketidakjelasan status hubungan kerja akibat ketiadaan kontrak tertulis berdampak pada tidak terjaminnya hak-hak pekerja, seperti upah, jaminan sosial, jam kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk definisi tenaga kerja, pekerja atau buruh, serta pemberi kerja. Tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk kepentingan pribadi maupun pihak lain. Pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja pada pihak lain dengan menerima imbalan atau upah, sementara pemberi kerja adalah badan hukum atau individu yang memperkerjakan tenaga kerja dengan memberikan imbalan dalam bentuk upah maupun bentuk lainnya (Syarif,2022). Undang-undang tersebut juga menegaskan bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka isi dan ketentuannya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Biaya penyusunan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Dalam perjanjian kerja, terdapat pertukaran hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, yang mencakup tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerjaan menjadi fondasi utama perjanjian kerja, sebab tanpa pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum. Upah merupakan hak pekerja yang harus dibayarkan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sedangkan perintah adalah hak pemberi kerja yang wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian (Syarif,2022).

Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan, diperlukan stabilitas ekonomi yang kokoh, salah satunya melalui pemberdayaan sektor riil seperti pengembangan UMKM. Salah satu aspek penting dalam pengembangan UMKM adalah perbaikan sistem ketenagakerjaan agar lebih profesional dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Kepastian hukum bagi pekerja UMKM dalam hubungan kerja tanpa kontrak tertulis menjadi isu yang harus segera diatasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif. Isu kepastian hukum dalam hubungan kerja tanpa kontrak tertulis semakin menjadi perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, lemahnya pengawasan pemerintah terhadap kepatuhan pelaku usaha terhadap regulasi ketenagakerjaan memperburuk kondisi ini. Di sisi lain, digitalisasi yang semakin berkembang juga menghadirkan tantangan baru bagi pekerja UMKM, terutama bagi pekerja lepas freelancer yang sering kali tidak memiliki kontrak kerja yang jelas serta tidak dilindungi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada.

Analisis terhadap regulasi yang berlaku serta penerapan solusi yang efektif menjadi langkah penting dalam meningkatkan perlindungan bagi pekerja, tanpa menghambat fleksibilitas usaha. Dengan adanya kepastian hukum, diharapkan UMKM dapat terus berkembang secara berkelanjutan tanpa mengorbankan hak-hak pekerja yang menjadi bagian integral dalam ekosistem usaha tersebut.

---

[1] Hidayat, M. M., & Huda, D. M. (2023). Implikasi Hukum bagi UMKM Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Tentang Cipta Kerja Sebagai Undang-Undang. Syarif, M. (2022). Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja. Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum, 1(3), 169–176. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 ayat (1)–(2).Robertus Berli Puryanto, I. N. P. B., & N. M. P. U. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja. Jurnal Interpretasi Hukum, 2(1), 158–162.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif atau juga dikenal dengan penelitian doktrinal adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belakang titik penelitian hukum normatif selain dilakukan melalui studi kepustakaan juga dapat dilengkapi dengan wawancara dan focus grup discussion. Cakupan penelitian hukum normatif berkaitan dengan penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematik hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, sejarah hukum. Sifat penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian eksploratoris. Penelitian eksploratif bertujuan untuk menggali informasi baru yang masih belum banyak diketahui, terutama terkait fenomena yang bersifat kontemporer atau terkini. Penelitian ini berfokus pada pengembangan teori awal yang belum sepenuhnya mapan, sehingga dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.

2.2 Kerangka Konsep

Hubungan kerja tanpa kontrak tertulis dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sering kali menimbulkan berbagai ketidakpastian bagi pekerja. Salah satu dampak utama adalah ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja. Tanpa dokumen yang mengatur secara tertulis, pekerja tidak memiliki kepastian terkait upah, tunjangan, jam kerja, atau hak cuti. Kondisi ini membuat pekerja sulit menuntut hak mereka jika terjadi pelanggaran, terutama dalam hal upah yang tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan atau pemberian tunjangan yang tidak transparan. Selain itu, status pekerja juga menjadi kabur, apakah mereka termasuk pekerja tetap, kontrak, atau harian lepas. Hal ini berdampak pada hak mereka terhadap jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, serta pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Selain ketidakpastian hak, ketiadaan kontrak tertulis juga membuka peluang terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Salah satu contoh yang sering terjadi adalah pembayaran upah di bawah standar minimum, di mana pekerja tidak memiliki bukti tertulis untuk menuntut upah yang seharusnya mereka terima. Selain itu, jam kerja yang tidak teratur tanpa kepastian mengenai waktu kerja maksimal dan kompensasi lembur menjadi masalah yang sering dialami pekerja UMKM. Banyak pekerja yang terpaksa bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan tanpa mendapatkan upah lembur sesuai ketentuan hukum. Hak cuti dan jaminan sosial juga kerap terabaikan, terutama bagi pekerja yang tidak tercatat secara resmi dalam sistem ketenagakerjaan perusahaan. Dampak lain yang tidak kalah penting adalah kesulitan dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja. Ketika terjadi perselisihan, pekerja tanpa kontrak tertulis sering kali tidak memiliki bukti kuat untuk menuntut haknya. Tanpa adanya dokumen yang mencatat kesepakatan awal antara pekerja dan pemberi kerja, proses penyelesaian sengketa menjadi lebih rumit dan sering kali hanya mengandalkan kesaksian atau bukti tidak langsung. Hal ini semakin menyulitkan pekerja dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau pelanggaran hak lainnya. Akibatnya, banyak pekerja UMKM yang mengalami ketidakadilan dalam hubungan kerja tanpa memiliki mekanisme perlindungan hukum yang efektif.

Hasil dan Pembahasan

2.1.1 Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum sering disebut sebagai teori yuridis, yang umumnya diartikan sebagai teori perundang-undangan. Teori ini berkembang dalam aliran legisme, yang muncul setelah Prancis melakukan kodifikasi hukum melalui *Code Civil*. Aliran ini berpendapat bahwa satu-satunya sumber hukum adalah undang-undang, sehingga di luar undang-undang tidak ada hukum.

Dalam perspektif legisme, hakim berperan sebagai "corong undang-undang" yang hanya memutus perkara berdasarkan ketentuan hukum yang telah ditetapkan. Pengikut aliran legisme mengutamakan kepastian hukum dibandingkan dengan keadilan, karena keadilan dianggap bersifat subjektif dan relatif.

Menurut mereka, jika keadilan dibiarkan bergantung pada persepsi individu, maka negara akan mengalami kesulitan dalam mengelola hukum. Gustav Radbruch mengemukakan empat aspek utama dalam kepastian hukum. Pertama, hukum bersifat positif, yaitu berbentuk perundang-undangan.

Kedua, hukum harus berbasis pada fakta yang nyata. Ketiga, aturan hukum harus dirumuskan secara jelas untuk menghindari kesalahan dalam interpretasi serta memudahkan pelaksanaannya. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah. Menurut Radbruch, kepastian hukum merupakan hasil dari hukum itu sendiri, khususnya perundang-undangan, dan harus tetap ditaati meskipun dianggap kurang adil[1].

Jan M. Otto juga menyampaikan lima syarat kepastian hukum dalam suatu sistem hukum, yaitu:
(1). Adanya aturan hukum yang jelas, konsisten, dan mudah diakses oleh publik,
(2). Penerapan hukum oleh otoritas yang berwenang secara konsisten,
(3). Penerimaan mayoritas masyarakat terhadap aturan hukum sehingga mereka menyesuaikan perilaku mereka,
(4) Hakim yang independen dan tidak berpihak dalam menerapkan hukum, serta pelaksanaan keputusan peradilan secara konkret[2].

[1] Nur, Z. (2023). Keadilan Dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum imam Syâtibî). Misykat al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, 6(2), 247. https://doi.org/10.24853/ma.6.2.247-272
[2] Nur, Z. (2023). Keadilan Dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum imam Syâtibî). Misykat al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, 6(2), 247. https://doi.org/10.24853/ma.6.2.247-272

Syarat-syarat ini menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat tercapai apabila aturan hukum selaras dengan kebutuhan masyarakat dan mencerminkan budaya hukum yang berlaku. Kepastian hukum berarti adanya jaminan bahwa hukum dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga hak-hak individu dapat ditegakkan dan putusan hukum dapat dieksekusi. Walaupun berkaitan erat dengan keadilan, hukum dan keadilan tidak selalu identik. Hukum bersifat umum dan mengikat semua orang, sedangkan keadilan bersifat subjektif dan individual. Oleh karena itu, kepastian hukum menuntut adanya peraturan yang dibuat oleh otoritas yang berwenang serta memiliki kekuatan yuridis yang menjamin bahwa hukum berfungsi sebagai aturan yang harus ditaati.

Lon Fuller dalam *The Morality of Law*, mengusulkan delapan asas yang harus dipenuhi agar hukum dapat dianggap sebagai hukum yang sah dan mencerminkan kepastian hukum. Asas-asas tersebut meliputi: (1) hukum harus terdiri dari peraturan, bukan keputusan yang dibuat secara arbitrer, (2) aturan hukum harus diumumkan kepada publik, (3) tidak berlaku surut, (4) dirumuskan dalam bahasa yang dapat dimengerti, (5) tidak boleh bertentangan satu sama lain, (6) tidak boleh menuntut hal yang mustahil, (7) tidak sering diubah, dan (8) harus ada konsistensi antara peraturan dan pelaksanaannya[3].

2.1.2 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Definisi lebih rinci mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 1 dan 2. Pasal tersebut menjelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja atau melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pegawai dan pekerja lainnya. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai individu yang mampu bekerja, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah pekerja dan buruh secara bergantian, menandakan bahwa keduanya memiliki makna yang serupa. Pasal 1 angka 3 dalam undang-undang tersebut mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap individu yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi ini mencakup dua unsur utama, yaitu bahwa tenaga kerja harus benar-benar bekerja, serta memperoleh kompensasi sebagai bentuk balas jasa. Badan Pusat Statistik (BPS) mengelompokkan tenaga kerja menjadi tiga kategori:

- Tenaga kerja penuh (full employed) yaitu pekerja dengan jam kerja lebih dari 35 jam per minggu sesuai dengan tugasnya.
- Tenaga kerja tidak penuh (under employed), yaitu pekerja dengan jam kerja kurang dari 35 jam per minggu.
- Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed) yaitu pekerja dengan jam kerja antara 0 hingga kurang dari 1 jam per minggu.

[3] Nur, Z. (2023). Keadilan Dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum imam Syâtibî). Misykat al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, 6(2), 247. https://doi.org/10.24853/ma.6.2.247-272

Tenaga kerja diklasifikasikan dalam beberapa kategori (Trixie,dkk.2023) :

1. Berdasarkan penduduk:
   - Tenaga kerja adalah penduduk yang siap bekerja dan berada dalam rentang usia produktif (15–64 tahun).
   - Bukan tenaga kerja mencakup mereka yang berada di luar usia kerja, seperti anak-anak di bawah 15 tahun dan lansia di atas 64 tahun, termasuk pensiunan dan individu yang tidak ingin bekerja.
2. Berdasarkan keterlibatan dalam pekerjaan:
   - Angkatan kerja mencakup individu usia produktif (15–64 tahun) yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan.
   - Bukan angkatan kerja terdiri dari individu yang tidak aktif bekerja, seperti pelajar, ibu rumah tangga, dan mereka yang secara sukarela menganggur.
3. Berdasarkan kualitas:
   - Tenaga kerja terdidik memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal atau nonformal, seperti dokter dan pengacara.
   - Tenaga kerja terlatih menguasai keterampilan tertentu melalui pengalaman kerja, seperti mekanik atau ahli bedah.
   - Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih hanya mengandalkan tenaga fisik, seperti buruh angkut dan pekerja kasar lainnya.

Setiap pekerja atau buruh memiliki hak atas perlindungan, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hak-hak tersebut mencakup perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Hak lainnya meliputi[4]:

- Hak untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja (Pasal 104).
- Hak atas cuti tahunan setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut (Pasal 79).
- Hak atas upah penuh selama cuti tahunan (Pasal 88–98).

[4] Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi hak para pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). Jurnal Kewarganegaraan, 7(2)

2.1.3 UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah sebuah ekonomi produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha yang memenuhi kriteria tertentu. UMKM bersifat mandiri dan bukan merupakan anak atau cabang dari perusahaan besar. Definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008, yang mengklasifikasikannya berdasarkan skala usaha sebagai berikut:

1. Usaha Mikro
   Usaha produktif yang dimiliki individu atau badan usaha perseorangan yang memenuhi kriteria dalam peraturan yang berlaku. Modal usaha mikro hingga 1 miliar, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Memiliki omzet tahunan hingga 2 miliar, dan memiliki kurang dari 4 pegawai, sering kali dikelola sendiri oleh pemilik dan keluarga.
2. Usaha Kecil
   Usaha ekonomi mandiri yang dikelola individu atau badan usaha, tanpa afiliasi langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan menengah atau besar, serta memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang. Modal usaha lebih dari 1 miliar hingga 5 miliar, memiliki omzet tahunan lebih dari 2 miliar hingga 15 miliar, memiliki 5-19 pegawai, dengan sistem manajemen yang lebih terstruktur.
3. Usaha Menengah
   Usaha produktif yang beroperasi secara mandiri, tidak terkait dengan usaha kecil maupun besar, dan memiliki kekayaan bersih atau pendapatan tahunan sesuai ketentuan peraturan. Modal usaha lebih dari 5 miliar hingga 10 miliar, memiliki omzet tahunan lebih dari 15 miliar hingga 50 miliar, memiliki 20-99 pegawai, dengan pembagian tugas yang lebih profesional.

Karakteristik UMKM terdiri dari beberapa ciri utama usaha mikro yaitu :

1. **Fleksibilitas Lokasi**
   Usaha mikro dapat berpindah tempat sesuai kebutuhan, karena izin usahanya tidak mencakup kepemilikan tanah atau bangunan permanen.
2. **Variasi Produk**
   Pelaku usaha dapat mengganti produk yang dijual dengan mudah, karena volume barang dagangan yang terbatas.
3. **Administrasi Sederhana**
   Usaha mikro umumnya belum memiliki sistem kebijakan atau administrasi organisasi yang kompleks, karena berfokus pada peran sebagai penggerak ekonomi lokal.

UMKM berkontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi melalui:

1. Penciptaan Lapangan Kerja
   Dengan skala bisnis yang luas dan persyaratan tenaga kerja yang relatif sederhana, UMKM mampu menyerap banyak tenaga kerja.
2. Pemerataan Perekonomian
   UMKM mendukung pemerataan ekonomi nasional, dengan dampak positif yang dirasakan di berbagai wilayah, baik di perkotaan maupun pedesaan.

2.1.4 Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan kerja merupakan relasi antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan ini bersifat abstrak dan memiliki landasan hukum yang mengikat kedua belah pihak. Hubungan kerja hanya dapat terbentuk melalui perjanjian kerja, yang dalam strukturnya melibatkan pihak yang bertindak sebagai pengusaha dan pihak lain sebagai pekerja atau buruh. Istilah “hubungan kerja” digunakan untuk menggambarkan keterkaitan antara majikan dan pekerja dalam konteks pekerjaan yang dilakukan. Terdapat unsur-unsur Hubungan Kerja, yaitu :

1. Perintah
   Perintah dalam hubungan kerja merujuk pada instruksi dari pemberi kerja kepada pekerja untuk melaksanakan tugas tertentu. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah memiliki peran esensial, karena tanpa adanya perintah, perjanjian tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja. Perintah ini menciptakan hubungan subordinasi, di mana pemberi kerja memiliki posisi lebih tinggi dibandingkan pekerja yang berada dalam posisi diperintah. Subordinasi ini membedakan perjanjian kerja dari perjanjian lain yang bersifat koordinatif.

2. Pekerjaan
   Hubungan kerja harus melibatkan pekerjaan yang diperjanjikan dan harus dilaksanakan langsung oleh pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya sendiri, kecuali mendapatkan izin dari pemberi kerja untuk menunjuk pihak lain sebagai pengganti. Jika pekerja memiliki kebebasan untuk menyerahkan tugasnya kepada orang lain, maka hubungan yang terbentuk bukanlah hubungan kerja, melainkan bentuk kerja sama lain yang tidak diatur dalam perjanjian kerja.

3. Upah
   Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, upah merupakan hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Upah dapat ditetapkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, serta dapat mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Sebagai elemen fundamental dalam hubungan kerja, upah umumnya diberikan dalam bentuk uang, meskipun sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain dengan ketentuan tidak melebihi 25% dari total nilai upah.

Jenis-Jenis Hubungan Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
   PKWT merupakan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang bersifat sementara, umumnya digunakan untuk pekerjaan yang tidak berlangsung secara terus-menerus. Pekerja dengan PKWT sering disebut sebagai pekerja kontrak, di mana masa kerja mereka bergantung pada prestasi kerja dan kebutuhan perusahaan. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam tiga rangkap, yaitu untuk pekerja, pemberi kerja, dan Dinas Tenaga Kerja. Jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, maka secara hukum dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
   PKWTT adalah bentuk perjanjian kerja yang bertujuan membangun hubungan kerja yang bersifat tetap antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian ini, dapat diberlakukan masa percobaan maksimal tiga bulan, di mana upah pekerja selama masa tersebut harus memenuhi standar upah minimum yang berlaku. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan dan tidak memerlukan pengesahan dari instansi terkait.
3. Pekerja Harian Lepas
   Pekerja harian lepas adalah individu yang diperkerjakan untuk jangka waktu atau proyek tertentu dengan sistem kerja yang tidak tetap. Pekerja dalam kategori ini tidak memiliki hubungan kerja permanen dengan suatu perusahaan, melainkan bekerja berdasarkan kontrak atau kesepakatan individu. Karakteristik utama dari pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dan keterlibatan yang terbatas dengan perusahaan, tanpa adanya jaminan kerja jangka panjang seperti tunjangan kesejahteraan atau keamanan kerja. Meskipun demikian, pekerja harian lepas tetap berhak menerima upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, baik berdasarkan jam kerja maupun tugas yang diselesaikan.

4. Alih Daya (*Outsourcing*)

   Alih daya atau *outsourcing* merupakan sistem kerja di mana suatu perusahaan menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga yang tidak berkaitan langsung dengan bisnis intinya. Dalam hubungan kerja ini, pekerja *outsourcing* bukan merupakan bagian dari perusahaan pengguna jasa, melainkan menjadi karyawan dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Akibatnya, pekerja *outsourcing* tidak memiliki jenjang karir dalam perusahaan pengguna jasa dan tidak memperoleh tunjangan yang sama seperti karyawan tetap. Selain itu, waktu kerja mereka bergantung pada kesepakatan kontrak yang disepakati sebelumnya. Dalam sistem *outsourcing*, hubungan kerja tidak hanya melibatkan dua pihak, tetapi tiga, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja *outsourcing* berada di tangan perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan pada perusahaan pengguna jasa.

2.1.5 Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Kontrak ini dapat dibuat secara lisan maupun tertulis dan berfungsi sebagai landasan hukum yang mengikat, memberikan kepastian dalam hubungan kerja, serta melindungi hak kedua belah pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan, kontrak kerja mencakup berbagai aspek hubungan kerja, termasuk identitas pekerja dan pemberi kerja, deskripsi pekerjaan, durasi kerja, besaran gaji dan tunjangan, jam kerja, hak cuti, jaminan sosial, serta keselamatan kerja. Selain itu, kontrak ini juga mengatur mekanisme penyelesaian sengketa dan ketentuan pemutusan hubungan kerja[5]. Dengan adanya kontrak kerja, hak serta kewajiban pekerja dan pemberi kerja menjadi jelas, sehingga menciptakan hubungan kerja yang adil dan saling menguntungkan.

Beberapa elemen utama yang harus diperhatikan dalam kontrak kerja meliputi:

1. Identitas Para Pihak, kontrak harus mencantumkan informasi lengkap tentang pekerja dan pemberi kerja, termasuk nama, alamat, serta kontak yang dapat dihubungi.

[5] Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak kerja serta perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Media Hukum Indonesia, 2(4), 523–529. https://doi.org/10.5281/zenodo.14232864

2. Keterangan Pekerjaan, kontrak harus menjelaskan tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan yang akan dilakukan.

3. Masa Kerja, kontrak harus mencantumkan durasi kerja, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

4. Gaji dan Tunjangan, kontrak harus merinci besaran gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lain yang diberikan oleh pemberi kerja.

5. Jam Kerja, kontrak harus menetapkan jam kerja harian dan mingguan, serta ketentuan mengenai lembur dan hari libur.

6. Hak dan Kewajiban Pekerja, kontrak harus menguraikan hak pekerja, termasuk cuti, jaminan sosial, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, beserta kewajiban pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

7. Penyelesaian Sengketa dan Pemutusan Hubungan Kerja, kontrak harus mencantumkan prosedur pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi hukum yang timbul dari pemutusan tersebut.

Di Indonesia, kontrak kerja diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, di antaranya:

1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**
    - Mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk kontrak kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, serta ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja.
    - Pasal 50–63 membahas tentang perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu (PKWT) maupun waktu tidak tertentu (PKWTT).
2. **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)**
    - Mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk fleksibilitas dalam kontrak kerja untuk waktu tertentu dan pengaturan pesangon dalam pemutusan hubungan kerja.
    - Memberikan kepastian hukum terkait sistem *outsourcing* dan perjanjian kerja.
3. **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja**
    - Mengatur lebih lanjut mengenai kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), ketentuan jam kerja, hak pekerja atas pesangon, serta penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

4. **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Kerja di Perusahaan Berbasis Digital**

   Mengatur perlindungan pekerja yang bekerja dalam sistem digital dan ekonomi gig, termasuk kontrak kerja yang lebih fleksibel sesuai perkembangan teknologi.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dalam proposal ini, dapat disimpulkan bahwa persoalan kepastian hukum dalam hubungan kerja tanpa kontrak tertulis pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan isu krusial yang berdampak signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Dalam praktiknya, masih banyak pelaku UMKM di Indonesia yang mempekerjakan tenaga kerja tanpa dilandasi perjanjian kerja tertulis, baik karena keterbatasan pengetahuan hukum, alasan efisiensi, maupun karena karakteristik sektor UMKM yang cenderung informal dan fleksibel. Kondisi ini secara langsung menimbulkan ketidakjelasan mengenai status hubungan kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Ketiadaan kontrak tertulis menyebabkan pekerja tidak memiliki landasan hukum yang kuat untuk menuntut haknya apabila terjadi pelanggaran. Hal ini mencakup hak atas upah, jam kerja, cuti, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, pekerja yang tidak memiliki bukti kontrak tertulis akan kesulitan membuktikan keberadaan hubungan kerja secara yuridis, sehingga posisi hukumnya menjadi lemah di hadapan hukum. Hal ini bertentangan dengan semangat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan menyeluruh kepada pekerja, baik yang berada dalam hubungan kerja formal maupun informal.

Dari perspektif teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch, kepastian hukum menuntut adanya peraturan yang jelas, tertulis, dan dapat diakses serta dipatuhi oleh seluruh masyarakat. Begitu pula menurut Jan M. Otto, salah satu syarat sistem hukum yang menjamin kepastian hukum adalah apabila aturan hukum diterapkan secara konsisten oleh otoritas yang berwenang. Ketika praktik ketenagakerjaan dalam UMKM tidak didukung dengan dokumentasi kontrak kerja yang sah, maka asas kepastian hukum menjadi terabaikan. Pekerja tidak memperoleh jaminan perlindungan, sementara pelaku usaha tidak memiliki pedoman hukum yang mengikat.

Trixie, I. et al. (2023). *Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2). Robertus Berli Puryanto, I. N. P. B. & N. M. P. U. (2021). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja*, *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158–162.

Daftar Pustaka

Adiwinarto, S. , M. T. P. P. , & L. T. (2023). Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences, 2(4)*, 349–355. https://doi.org/https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315

Alwi Harahap, S., & Alfauza Marpaung, Z. (n.d.). *Kepastian Hukum dalam pasal 59 pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pesangon bagi Pekerja UMKM Perspektif Fiqh Siyasah*. https://doi.org/10.47476/assyari.v6i2.6693

Hidayat, M. M., & Huda, D. M. (n.d.). *IMPLIKASI HUKUM BAGI UMKM PASCA PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG- UNDANG (PERPU) TENTANG CIPTA KERJA SEBAGAI UNDANG-UNDANG*.

Nawakshara, M. V. , & P. S. B. (2024). Keabsahan Kontrak verbal Di Indonesia Di Bawah undang-undang Ketenagakerjaan. *Journal Customary Law, 1(3)*. https://doi.org/https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.3079

Nazmi, D. (2024). Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia. *UNES Law Review*, *6(2)*, 6918–6928. https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1576

Nirwana, R. P. , & D. R. (2024). Kontrak kerja serta perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia*, *2(4)*, 523–529.

Nurlaily, N. Y., & Supriyo, A. (2022). Pertanggungjawaban Korporasi dalam Kasus Pencemaran Lingkungan Hidup. *Media of Law and Sharia*, *3*(3), 255–269. https://doi.org/10.18196/mls.v3i3.14384

Rasji, R. , C. C. , & C. M. (2023). Perlindungan Hukum Bagi para Pekerja Yang Tidak Mempunyai Perjanjian Dan Kontrak Kerja. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*, *1(2)*, 428–435. https://doi.org/https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1244

Robertus Berli Puryanto, I. N. P. B. & N. M. P. U. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, *2(1)*, 158–162. https://doi.org/https://doi.org/10.22225/juinhum.2.1.3109.158-162

Sulaeman. (2023). PERBANDINGAN TINGKAT PENDAPATAN UMKM DI MASA PANDEMI DAN PASCA COVID-19 (Studi Kasus Di Objek Wisata Loang Baloq Kota Mataram). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol.2, No.4*.

Syahputra Nasution, M. (2021). AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. In *Jurnal Ilmiah METADATA* (Vol. 3).

Syarif, M. (2022). Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja. *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*, *1(3)*, 169–176. https://doi.org/https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15

Tampone, & et al. (2024). HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGA KERJAAN BERDASARKAN UNDANG- UNDANG CIPTA KERJA NO 6 TAHUN 2023. *Jurnal Fakultas Hukum, Vol 12 No. 5*.

Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., Mclaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan, 7*(2).

Trixie, I. , A. M. , M. C. , M. H. , & P. D. A. (2023). Implementasi hak para pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan, 7(2)*.

.